Singura aruncare a zarului

On Decembrie 19, 2009

Măsoară-ți nivelul de experiență cu ceilalți oameni, fără să te situezi cumva mai presus decât ei.

Din păcate, de probleme nu scapă nimeni. Indiferent cât de mult se implică în muncă, în dezvoltarea personală, în tot ceea ce își propun să realizeze, oamenii se vor confrunta cu numeroase dificultăți. Mai ales angajatorii. În perioade de criză, profiturile companiilor scad, ceea ce duce, inevitabil, la reducerea investițiilor și reducerea numărului angajaților. Evident, dorința cea mai mare a unui angajator este de a-și păstra angajații, mai ales pe cei buni.

Dar dacă totuși o companie înregistrează o scădere accelerată a numărului de clienți și profitul ei începe să se micșoreze de la o zi la alta? Mai întâi angajatorul poate încerca să reducă costurile salariale fără a reduce numărul de angajați. Însă dacă și această opțiune nu acoperă pierderile și prin aceasta nu se realizează rapid un echilibru, atunci el este nevoit sa desființeze mai multe posturi. Ceea ce reprezintă o mare problemă.

Cu câteva luni în urmă, un manager de resurse umane dintr-o companie destul de mare, a concediat peste 30% din angajați fără să-și stabilească însă nici un criteriu de selecție, ceea ce conduce la ipoteza ca angajații disponibilizați, chiar și cei loiali și eficienți, nu s-au regăsit printre „numerele lui câștigătoare". Ca și cum ar fi decis soarta fiecărui angaja printr-o singură aruncare a zarului, cu riscul pierderii propriului loc de muncă.

Recent am aflat că respectivul manager de resurse umane abia ieșise de pe băncile facultății și nu deținea experiența necesară pentru a ocupa acel post. Mi-ar fi ușor să-mi închipui un scenariu despre cum a reușit să fie numit într-o funcție așa înaltă un proaspăt absolvent. Dar asta este o altă poveste.

Leadership: Îți înalți conștiința la nivelul la care oamenii să te poată accepta fără să te culpabilizeze, pornind de la efectul unei ascensiuni ultrarapide asupra caracteristicilor pe care le reflectă imaginea ta?

Ca sa desființeze posturile, angajatorul trebuie să facă o analiză a posturilor care sunt redundante (adică care sunt în plus și de care se poate lipsi). Următorul pas, cel mai important, este să stabilească anumite criterii pe baza cărora să facă aceste concedieri. De exemplu: să-i concedieze pe acei angajați care au mai multe locuri de muncă sau care nu sunt singurii susținători ai familiilor lor și să li se ofere niște compensații bănești.

Apoi să reducă numărul celor care au primit multe sancțiuni, apoi pe aceia care au înregistrat rezultate slabe la evaluarea profesională, etc. Sau, în cazuri extreme, dacă compania se confruntă cu o situație de criză serioasă, să apeleze la concedierea colectivă. Dar, așa cum spuneam, cel mai important lucru este să-și fixeze anumite criterii pe baza cărora să realizeze concedierile.

Este riscant să-ți asumi răspunderea ca angajator, să disponibilizezi sau să concediezi angajați fără a stabili niște criterii obiective. A da cu zarul în această situație înseamnă să fii un manager slab, căci lași „norocul" să decidă soarta angajaților tăi, ei fiind cei pe care se bazează instituția sau compania. Un lider eficace fixează niște criterii bine stabilite pe baza cărora realizează concedierile.

Pentru a evita luarea unor astfel de decizii aberante, tu, în calitate de manager de resurse umane, trebuie să respecți legislația în vigoare sau regulamentul intern al companiei în care sunt precizate pe ce criterii se fac disponibilizările cât și compensațiile de care ar beneficia cei rămași fără loc de muncă.

Caracteristicile pe care le reflectă imaginea ta reprezintă proprietățile cele mai importante ale unei ascensiuni care se face, în primul rând, pe criterii valorice și nu pe criterii de vechime sau de bune relații cu șefii?

Aceste caracteristici, în funcție de ceea ce te definește ca profesionist, sunt date de valoarea realizărilor tale anterioare, de consecința logică a faptelor pe care ți le asumi și de natura obligațiilor pe care le stabilești în sarcina partenerilor sau angajaților.

O conștiință liberă de vinovăție este condiționată de prezentarea pe scurt a imaginii pe care ți-o permite conexiunea cu putința unei ascensiuni fulminante prin intermediul sferelor tale de activitate. Acestea din urmă favorizează o dezvoltare armonioasă a experienței de imagine, de relaționare și înțelegere în orientările pe care le abordezi.

Singura aruncare a zarului este asociată cu oferirea șansei de a lua singur decizii, obligatoriu cu prezentarea avantajelor și dezavantajelor aferente, din care răzbate rațiunea morală de a identifica punctele forte și punctele slabe ale soluțiilor alternative privind rezolvarea anumitor probleme. Această singură aruncare este înșelătoare pentru că nu întotdeauna nimerește combinația câștigătoare pentru o mai bună fundamentare a deciziilor, cât și pentru o planificare mai eficientă a activităților la nivel de echipă.

Source: https://neculaifantanaru.com/singura-aruncare-a-zarului.html